

Geen vergoeding voor rammelende re-integratie

De re-integratie van een parttime leerkracht vergt de nodige begeleiding. Haar werkgever pakt dit niet goed aan en krijgt een loonsanctie. Als de leerkracht volledig arbeidsongeschikt wordt, eist zij een vergoeding voor de rammelende re-integratie. Gaat de kantonrechter hierin mee?

Een vrouw werkt sinds september 2002 als (parttime) leerkracht bij een schoolstichting. In maart 2013 krijgt zij de diagnose Multiple Sclerose (MS). De werkneemster meldt zich ziek.

Doel: terugkeer naar eigen werk, later ook tweede spoor

Begin januari 2014 adviseert de bedrijfsarts een terugkeertraject op te starten. Vanwege haar voortdurende beperkingen blijft die vooralsnog beperkt tot niet-klasgebonden taken. Ook vraagt de re-integratie de nodige begeleiding. Doel is terugkeer naar het eigen werk. In september 2014 rapporteert de arbeidsdeskundige dat het raadzaam is de re-integratie ook te richten op ander, beter passend werk buiten de organisatie (tweede spoor). Ook zijn er wegens de beperkte belastbaarheid enkele structurele aanpassingen nodig.

Rammelende re-integratie, UWV legt loonsanctie op

In november 2014 beoordeelt het UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever als onvoldoende. Dit mede omdat er onvoldoende rekening is gehouden met de adviezen van arbeidsdeskundige en job-coach. Na enkele aanpassingen volgt een traject zonder duidelijk plan en de re-integratie strandt. Het UWV legt een loonsanctie op.

Een loonsanctie van UWV voor een re-integratietraject zonder duidelijk plan

Einde arbeidsovereenkomst gevolg ernstig verwijtbaar handelen?

De werkneemster wordt diverse malen opgenomen wegens toenemende MS-klachten. Begin 2016 wordt zij voor 100% arbeidsongeschikt verklaard. Volgt opzegging van het dienstverband per 31 januari 2017, met toekenning van een transitievergoeding van bijna 11.000 euro. De werkneemster verzoekt de rechter vergoeding van 250.000 euro. Want het opzeggen van de arbeidsovereenkomst zou het gevolg zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW).

Herhaalde terugval ligt niet louter aan werkgever

De kantonrechter overweegt dat het enkele feit van een rammelend re-integratie en een tijdelijke loonsanctie niet volstaat voor het oordeel van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever tijdens het re-integratietraject. Nadien heeft het UWV de re-integratie-inspanningen wel als voldoende beoordeeld. De werkgever heeft niet ernstig

verwijtbaar gehandeld door geen afspraken te maken voor een op dat moment nog onzekere toekomst. Aanschaf van de nodige (hulp)middelen had wellicht sneller gekund, maar is niet ernstig verwijtbaar. Dat de mediation is gestrand door ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, is niet vast komen te staan. De oorzaak van een herhaalde terugval in het ziekteproces ligt niet louter in handelingen van de werkgever.

Alles overwegende concludeert de kantonrechter dat de werkgever niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek wordt afgewezen.

Bron: Kantonrechter Haarlem, 21 juli 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:6262

Auteur: Rob Poort | BureauPoort.nl

> Tip: bijblijven met jurisprudentie en de Arbowet? Kom naar de Arbo Actualiteitendag.